

DECENT WORK CHECK CENTRAL AFRICAN REPUBLIC 2023

Liberat Bigirimana Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Liberat Bigirimana is a team member from francophone Africa and a lawyer from Burundi.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at ittikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Central African Republic. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the <u>Centre for Labour Research</u>, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir. The country update in 2023-24 was done by Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I, Bigirimana L (2023) *Central African Republic Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, December.

For an updated version in the national language, please refer to https://votresalaire.org/centrafricaine/ Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

Table des Matières

NTRODU	CTION	1
égislation majeure sur l'emploi et le travail		2
01/13	Travail et salaires	3
02/13	Indemnités	6
03/13	Congé Annuel et Vacances	9
04/13	Sécurité de l'emploi	13
05/13	Responsabilités familiales	17
06/13	Maternité et travail	19
07/13	Santé et Sécurité	23
08/13	Congé de Maladie	26
09/13	Sécurité Sociale	30
10/13	Traitement Équitable	33
11/13	Enfants et Jeunes	36
12/13	Travail Forcé/Servile	38
13/13	Syndicats	41
Duestionnaire sur le travail décent		46

INTRODUCTION

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and exist adequate income employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their onground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a self-employed, worker, employee, employer, policymaker, or labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 12 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!



La Principale Législation sur l'emploi et le travail

- 1. Décret No 160218 portant promulgation de la Constitution de la République Centrafricaine, 2016
- 2. Loi nº 09-004 du 29 janvier 2009 portant Code du Travail
- **3.** Loi n° 06.035 du 28 décembre 2006, portant code de sécurité sociale, 2006
- **4.** Décret n° 09.116 fixant les modalités d'application de la loi n° 06.035 du 28 décembre 2006, portant code de sécurité sociale de la République Centrafricaine
- Arrêté no 10/MFPTSS du 30 octobre 1982 fixant les conditions et durées de préavis en l'absence des conventions collectives du travail
- 6. Décret n° 07.177 du 18 juin 2007 portant organisation et fonctionnement du Conseil national permanent du Travail
- 7. Arrêté no 6/MFPTSS du 21 mai 1986 fixant les conditions d'emploi des jeunes travailleurs ainsi que la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auxquels s'applique l'interdiction
- 8. Ordonnance no 70-64 du 30 septembre 1970 instituant un régime d'assurance-maladie en République centrafricaine.
- 9. Arrêté n° 004/MFPTSSFP/CAB/DGTEFP/DERE/SE R du 24 septembre 1991 déterminant les conditions générales du travail et

- fixant les classifications et les salaires de base des travailleurs en l'absence de conventions collectives
- 10. Ordonnance no 74-024 du 15 mars 1974 complétant la loi no 64-55 du 2 décembre 1964, modifiant la loi no 62-315 du 21 mai 1962 [SL 1962 - R.C.A. 1] fixant les fêtes légales en République centrafricaine
- 11. Arrêté no 49-MFPT-DT du 1er janvier 1970 déterminant les conditions générales d'emploi et fixant les salaires des gens de maison en République centrafricaine
- **12.** Convention collective nationale du commerce, 1975



01/13 Travail et salaires

Conventions de l'OIT

Convention N° 26 (1928) sur les méthodes de fixation des salaires minima, ratifiée le 20/09/1960;

Salaire minimum: Convention 131 (1970)

Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117(1962)

La République centrafricaine a ratifié les quatre conventions mentionnées ci-dessus.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Le salaire minimum doit couvrir les frais de subsistance de l'employé(e) ainsi que des membres de sa famille. En outre, il doit correspondre raisonnablement au niveau général des salaires gagnés et au niveau de vie des autres catégories sociales.

Les salaires doivent être payés de manière régulière



Réglementations relatives au travail et aux salaires:

 Code du travail de la République Centrafricaine, 2009

Le Salaire minimum

Le salaire minimum en République Centrafricaine est régi par le Code du travail.

En vertu du Code du Travail, il existe en République de Centrafrique deux salaires minima dont le SMIG (Salaires Minima Interprofessionnel Garantis) et le SMAG (Salaires Minima Agricoles Garantis). Aucun ajustement n'a encore eu lieu depuis 1991.

Le niveau du SMIG et du SMAG est fixé par des arrêtés du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail.

En outre, à défaut de conventions collectives ou dans leur silence, des arrêtés du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail fixent:

- les salaires minima correspondants par catégorie professionnelle;
- les taux minima des heures supplémentaires et du travail de nuit ou des jours non ouvrables;
- les modalités d'attribution des primes d'ancienneté et d'assiduité.

En vue de la fixation du salaire minimum, le Conseil National Permanent du Travail, sur demande du Ministre en charge du Travail, apprécie les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum, de l'étude du minimum vital et les conditions économiques.

La loi prévoit, en outre, des sanctions pécuniaires d'une amende de 100.000 à 1.000.000 francs CFA pour les auteurs d'infractions aux dispositions relatives aux salaires minima ainsi que pour les auteurs d'infractions aux dispositions de l'arrêté du Ministre en charge du Travail fixant le niveau des salaires minima interprofessionnels garantis et les salaires minima agricoles garantis (SMIG-SMAG).

Sources: Articles 226-227 & 389 du Code du travail de 2009; Art. 3 du Décret n° 07.177 du 18 juin 2007 portant organisation et fonctionnement du Conseil national permanent du Travail.

Paiement régulier du salaire

En vertu du Code du Travail, le salaire représente la contrepartie du travail fourni. Il est composé de salaire de base et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèce, ou en nature par l'employeur aux travailleurs.

Quant au mode de paiement, la loi exige le paiement du salaire en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire et interdit le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées.

L'interdiction porte également sur le versement de tout ou partie du salaire en nature.

En principe, la paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu et pendant les heures de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boisson ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

Ainsi, sauf les professions pour lesquelles les usages établis prévoient une périodicité de payement différente et qui sont déterminés par un Arrêté pris par le Ministre en Charge du Travail, après avis du Conseil National Permanent du Travail le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze (15) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et trente (30) jours pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard cinq (5) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Lorsqu'il s'agit de travailleurs dont la rémunération est calculée sur la base du travail aux pièces ou sur la base du rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine de jours, le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à trente pour cent (30%) du salaire minimum et être payés intégralement dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Quant aux retenues sur salaire, il ne peut être fait de retenues sur les appointements ou salaire du travailleur que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le Magistrat du lieu de la résidence ou de l'Inspecteur du travail et des Lois sociales du ressort pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur.

La détermination des portions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents est prévue par des décrets pris sur proposition du Ministre en charge du Travail après avis du Conseil National Permanent du Travail. La retenue ainsi visée ne peut, pour chaque paye excéder les taux fixés par décrets. Il doit être tenu compte pour le calcul de la retenue non seulement du salaire proprement dit mais de tous les accessoires du salaire à l'exception, des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charge de famille.

Source: Art. 221, 231&232, 241 &242 du Code du Travail. 2009

02/13 Indemnités

Conventions de l'OIT

Indemnité pour heures supplémentaires: Convention 01 (1919); Travail de nuit: Convention 171 (1990)

La République centrafricaine a ratifié les quatre conventions mentionnées ci-dessus.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

WageIndicator.org

Les heures supplémentaires doivent être évitées. Chaque fois qu'elles sont inévitables, la rémunération supplémentaire est en jeu - au minimum le salaire horaire de base plus toutes les indemnités complémentaires auxquelles on a droit. Conformément à la Convention 1 de l'OIT le taux de l'indemnité pour heures supplémentaires ne devrait pas être inférieur à une fois et quart (125 %) le taux régulier.

Le travail de nuit signifie tout travail effectué au cours d'une période de pas moins de sept (07) heures consécutives, y compris l'intervalle de minuit à 5 heures. Un travailleur de nuit est un travailleur dont le travail exige l'éxecution d'un nombre important d'heures de travail de nuit, qui dépasse une limite spécifiée (au moins 3 heures). La Convention 171 exige que les travailleurs de nuit soient compensées par des temps de travail réduit ou un salaire plus élevé ou des avantages similaires. Des dispositions similaires figurent dans la recommandation n° 178 du travail de nuit de l'année 1990.

Lorsque vous travaillez un jour férié national/fête religieuse ou un jour de repos hebdomadaire, vous devez avoir droit à une compensation. Pas nécessairement la même semaine, pourvu que que le droit au paiement de compensation ne soit pas perdu.

Lorsque vous travaillez pendant le week-end, vous devez par conséquent acquérir plutôt le droit à une période de repos de 24 heures ininterrompues. Pas nécessairement pendant le week-end, mais au moins dans le courant de la semaine suivante. De même, si vous devez travailler un jour férié, vous devez bénéficier d'un repos compensatoire. Un taux de rémunération plus élevé pour le travail le jour férié ou du repos hebdomadaire ne vous prive pas de votre droit à un jour de congé/repos.

Réglementations relatives Indemnités:

- Code du Travail de la République Centrafricaine, 2009
- Convention Collective Nationale du Commerce, 1975
- Arrêté n° 004-MFPTSSFP-CAB-DGTEFP-DERE-SER du 24 septembre 1991 déterminant les conditions générales du travail et fixant les classifications et les salaires de base des travailleurs en l'absence des conventions collectives.

Indemnités d'heures supplémentaires

La durée du travail hebdomadaire des employés ou ouvriers travaillant au temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante (40) heures par semaine pour tous les établissements non agricoles publics ou privés soumis au Code du Travail. Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire réel calculé comme suit:

- 20% de majoration pour les heures accomplies au delà de la 40^{ème} heure,
- 40% de majoration pour les heures effectuées au-delà 48^{ème} heure,
- 60% de majoration pour les heures effectuées de nuit.

Pour ce qui est des heures supplémentaires accomplies pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés, le salaire est majoré de 60% du taux horaire pendant le jour et 100% du taux horaire pendant la nuit.

Toutefois, la durée hebdomadaire prévue, pour les établissements agricoles et assimilés, est de quarante huit (48) heures. Le travail exécuté au-delà de la quarante huitième (48) heure de travail donne lieu à une majoration de salaire calculée comme suit:

- 20% de majoration pour les heures effectuées de la 49^{ème} heure à la 56^{ème} heure,
- 40 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 56^{ème} heure.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés seront majorées au taux de 60%.

C'est ainsi que les entreprises se réservent le droit de faire effectuer au-delà de la durée de présence autorisée par la Loi et les règlements en vigueur, des heures supplémentaires dans la limite et aux conditions fixées par la législation en vigueur. Ces heures supplémentaires ne sont effectuées qu'après autorisation de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales. Le taux de majoration de ces heures supplémentaires est fixé comme suit:

- de jour: de la quarantième, la quarante-huitième heure: – Salaire horaire + 20 %
- de jour: au-dessus de 48 heures, par semaine: – Salaire horaire + 40 %
- de jour: de repos et jour férié chômé non payé : – Salaire horaire + 50 %
- de jour: jour férié chômé et payé: –
 Salaire horaire + 50 %
- de nuit: jour ouvrable: Salaire horaire + 50 %
- de nuit: dimanche et jour férié non payé: – Salaire horaire + 100 %
- de nuit: jour férié chômé et payé : –
 Salaire horaire + 150 %

Sources: Articles 248 & 249 du Code du Travail, 2009, Art.18, b) de la Convention Collective Nationale du Commerce, 1975; Art. 17 de l'Arrêté n° 004-MFPTSSFP-CAB-



DGTEFP-DERE-SER du 24 septembre 1991 déterminant les conditions générales du travail et fixant les classifications et les salaires de base des travailleurs en l'absence des conventions collectives. classifications et les salaires de base des travailleurs en l'absence des conventions collectives.

Indemnités de Travail de Nuit

Le Code du Travail définit le travail de nuit comme étant un travail effectué dans l'intervalle de vingt deux (22) heures et cinq (5) heures du matin. Sur base de cette période de travail, les jeunes travailleurs âgés de moins de dix huit (18) ans bénéficient d'une durée minimale du repos de nuit ne pouvant pas être inférieure à douze (12) heures consécutives.

Sources: Articles 250 & 251 du Code du travail, 2009

Congés compensatoires/Jours de repos

La loi ne prévoit pas de dispositions concernant un congé compensateur pour le travail effectué le jour de repos hebdomadaire ou le jour férié.

Rémunération du travail accompli le jour férié/weekend

La rémunération des heures de travail effectuées un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié est majorée de 60% du taux horaire pendant le jour et 100% du taux horaire pendant la nuit.

Sources: Article 17 de l'Arrêté n° 004-MFPTSSFP-CAB-DGTEFP-DERE-SER du 24 septembre 1991 déterminant les conditions générales du travail et fixant les

03/13 Congé Annuel et **Vacances**

Conventions de l'OIT

Convention 132 (1970) sur les congés payés Conventions 14(1921), 47 (1935) et 106 (1957) sur les jours de repos hebdomadaire. En outre, pour plusieurs secteurs d'activités différentes Conventions s'appliquent

La République centrafricaine n'a ratifié que la convention n°014.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

L'employé a droit à au moins 21 jours consécutifs de congé annuel payé. Les jours fériés officiels et les fêtes religieuses ne sont pas inclus. Les conventions collectives dooivent prévoir au moins un jour de congé annuel payé en totalité pour chaque 17 jours pendant lesquels l'employé a travaillé ou est en droit d'être payé

Vous devez avoir droit à un congé payé pendant les jours fériés nationaux et officiellement reconnus.

Le travailleur doit bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours, c-à-d une semaine.



The text in this document was last updated in December 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in

Réglementations sur le travail et les congés:

Code du Travail, 2009

Congés payés / Congés annuels

Conforment au Code du travail, il est prévu un congé annuel payé, à la charge de l'employeur, pour tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, et tout salarié des professions libérales, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit.

Ainsi, sauf dispositions plus favorables des contrats individuels ou des conventions collectives, le travailleur, qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un (01) mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux (02) jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible ne puisse excéder trente (30) jours ouvrables.

En outre, en considération de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de sa situation de famille la durée du congé actuel est majorée comme suit:

- après 5 ans de présence effective:
 2 jours ouvrables supplémentaires
- après 10 ans de présence effective:2 jours ouvrables supplémentaires
- après 20 ans de présence effective:2 jours ouvrables

- supplémentaires
- après 25 ans de présence effective:2 jours ouvrables supplémentaires
- après 30 ans de présence effective:
 2 jours ouvrables supplémentaires
- pour les mères de famille un jour ouvrable supplémentaire pour chaque enfant de moins de 14 ans enregistré à 1'État-civil.

Les travailleurs partent normalement en congé à la date d'expiration de la durée de service effectif donnant droit au congé payé qui est égal à 12 mois. Ils peuvent aussi cumuler leurs congés sur deux ans, d'accord partis. Ce droit se prescrit par deux (2) ans et peut, par contrat individuel ou convention collective, être portée à trente (30) mois pour les travailleurs recrutés à plus de cinq cent (500) kilomètres du lieu d'emploi.

Toutefois, si 1'employeur estime que les nécessités de service l'exigent, il pourra avancer ou retarder le départ en congé de l'employé, à condition que la date effective de départ ne soit pas décalée de plus de trois mois par rapport à la date initialement prévue.

Si, en cas de nécessité de service, un agent est rappelé en cours de jouissance de son congé normal, il bénéficie d'une majoration de congé à raison de 1 jour supplémentaire par journée de congé non achevée.

Par ailleurs, les congés payés ne peuvent être supprimés contre l'octroi d'une indemnité compensatrice, même sur la demande du travailleur sauf pour le cas de rupture ou du terme du contrat de travail avant que le travailleur ait acquis un droit normal au congé ou n'ait usé de ce droit.



Dans ce cas, une indemnité compensatrice calculée au prorata de la durée des services effectifs doit être accordée en lieu et place du congé.

En dehors de ce cas, est nulle et de nul effet, toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé.

La non-application de cette clause entraînera pour les employeurs fautifs le double paiement du congé à l'intéressé.

En plus de congés annuels payés, des congés exceptionnels rémunérés dont les permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer pourront être accordées au travailleur sans retenue de salaire dans la limite de 15 jours par année civile, sur présentation des pièces d'État-civil ou justification probante. C'est notamment le cas de: mariage travailleur, 3 jours; mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur, 1 jour ; décès du conjoint 6 jours; décès d'un ascendant ou d'un descendant, 5 jours (2 jours payés et 3 jours non payés); décès d un frère ou d'une sœur, 3 jours (1 jour payé et 2 jours non payés); accouchement de la femme du travailleur, 3 jours (2 jours payés et 1 jour non payé) ; baptême d'un enfant 1 jour.

En outre, le travailleur bénéficie, à l'occasion de son congé, d'une allocation de la part de l'employeur, qui ne peut être inférieure à la rémunération, qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération comprend outre le salaire moyen, les indemnités, primes et commissions diverses dont bénéficiait le travailleur au cours des douze (12) mois précédents son congé.

Source: Articles 280-288 du Code du Travail, 2009; Art. 27 de la Convention collective nationale du commerce, 1975

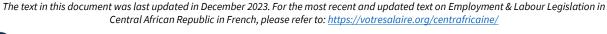
Salaires des jours fériés

Les jours fériés ou fêtes légales sont prévus par la Loi No 20.001 du 10 Janvier 2020 fixant les fêtes légales en République Centrafricaine. Elles sont au nombre de (13)treize et sont présentées chronologiquement suit: comme le 1^{er}janvier; le 29 mars, date l'anniversaire de la mort du Président fondateur de la République Centrafricaine Barthélémy BOGANDA; l'Ascension; la fête des Mères; la fête du Ramadan, l'Aïd el-Fitr; le 1^{er} mai, fête du travail; le 13 Août, de l'Indépendance nationale: l'Assomption ; la Toussaint ; la fête de la fin du Ramadan (l'Aïd El-Fitr); la fête du sacrifice, l'Aïd al-Adha ou l'Aid el-Kébir, ou encore la Tabaski; le 1er Décembre, fête de proclamation de la République Centrafricaine ; le 05 décembre, la journée de la Réconciliation, de la Paix, de la Cohésion Sociale et du Vivre Ensemble.

Parmi ces fêtes, il y a celles qui sont déclarés comme jours fériés, chômés et payés, notamment les fêtes du 1^{er} mai, fête du travail; du 13 août, fête de l'Indépendance nationale; du 1^{er} décembre, fête de la proclamation de la République Centrafricaine; du 05 décembre, la journée de la Réconciliation, de la Paix, de la Cohésion Sociale et du Vivre Ensemble.

Cette période non travaillée ne peut être une cause de réduction des traitements, salaires, rémunérations et émoluments hebdomadaires, bimensuels et mensuels.

En outre, les salariés rémunérés à l'heure,



à la journée ou les tâcherons, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu lors de cet arrêt de travail momentané.

Cette indemnité mise à la charge de l'employeur, est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répétition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'entreprise, l'établissement ou l'Administration.

Conformément aux dispositions de cette même loi, lorsque les jours fériés énumérés ci-dessus tombent un dimanche, le lundi ne sera pas un jour férié et chômé.

La détermination des conditions dans lesquelles les jours fériés peuvent être travaillés ou récupérées est faite par décret pris en Conseil des Ministres après avis du Conseil d'État, du Conseil Économique et Social, de l'Autorité Chargée de la Bonne Gouvernance, des Syndicats des travailleurs légalement reconnus ainsi que tout organisme ayant un intérêt à cette loi.

Sources: Articles 2, 3-5, 7-8 de la Loi 20.001 du 10 Janvier 2020 fixant les fêtes légales en République Centrafricaine

Jours de repos hebdomadaire

C'est dans le Code du travail que l'on trouve les dispositions légales relatives au repos hebdomadaire. Ainsi, la loi dispose que le repos hebdomadaire est obligatoire. Il doit avoir une durée minimale de vingt quatre (24) heures consécutives.

En plus, la loi interdit l'employeur d'occuper plus de six (06) jours par semaine un même salarié.

Il en résulte que le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.

En aucun cas, les apprentis ne peuvent être tenus vis à vis de leur maître de travailler les dimanches. Si l'apprenti est obligé, par suite de convention ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier ou de faire l'entretien des appareils les dimanches, ce travail ne peut pas se prolonger au-delà de dix (10) heures du matin.

Mais si il est prouvé que le repos simultané de tout le personnel d'un établissement le jour de dimanche serait préjudiciable au public compromettrait ou fonctionnement normal de cet établissement, la loi prévoit que le repos peut, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche. C'est ainsi que certains établissements dont la liste est déterminée par arrêté du Ministre en charge du Travail sont admis de plein droit au repos hebdomadaire par roulement.

Sources: Articles 273-277 du Code du Travail, 2009

04/13 Sécurité de l'emploi

Conventions de l'OIT

Convention 158 (1982) sur la cessation de l'emploi

La République Centrafricaine a ratifié la Convention 158.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les questions dans cette partie mesurent la sécurité ou même la flexibilité ou la précarité d'une relation de travail. Bien que ces questions ne soient pas clairement mentionnées dans une seule convention (indemnité de départ et exigence de préavis sont prévues dans la Convention n° 158 sur le licenciement), toutefois les meilleures pratiques dans le domaine exigent que les employés obtiennent un contrat de travail écrit ; les travailleurs sur des contrats à durée déterminée ne devraient pas être engagés pour des tâches de nature permanente ; une période raisonnable de probation (idéalement inférieure à 6 mois) peut être suivie pour évaluer les qualités requises de l'employé ; un délai de préavis doit être précisé dans le contrat de travail avant de servir la relation de travail ; et les travailleurs doivent percevoir une indemnité de licenciement à la cessation de la relation de travail.

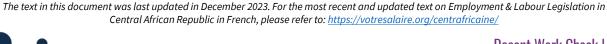
Le contrat de travail peut être oral ou écrit ; toutefois les travailleurs doivent obtenir une déclaration écrite des détails de l'emploi au début de leur emploi.

Les travailleurs sur contrat à durée déterminée ne doivent pas être engagés pour des tâches permanentes étant donné que cette pratique entraîne la précarité de l'emploi.

Une période raisonnable de probatioin doit être accordée au travailleur pour apprendre de nouvelles aptitudes. Un employé nouvellement engagé peut être licencié durant la période de probation sans conséquences négatives.

Un délai raisonnable de préavis, selon la durée du service d'un employé peut être requis avant que l'employeur puisse mettre fin à la relation de travail.

Les employeurs peuvent être obligés de verser une indemnité de départ à la cessation d'emploi (en raison de licenciement ou toute autre raison sauf en cas de manque de capacités ou de faute grave).





Réglementations relatives aux conditions de travail

- Code du Travail, 2009
- Arrêté n° 004-MFPTSSFP-CAB-DGTEFP-DERE-SER du 24 septembre 1991 déterminant les conditions générales du travail et fixant les classifications et les salaires de base des travailleurs en l'absence des conventions collectives.
- Convention collective nationale du commerce, 1975

Consignation écrite des détails de l'emploi

Le contrat de travail en République Centrafricaine est régi par le Code du Travail. De même, les dispositions relatives à la période d'essai, aux contrats de travail à durée déterminée et à une durée indéterminée sont également contenues dans le Code du travail.

Selon le Code du travail, le contrat de travail est une convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée.

La loi exige que le contrat soit stipulé par écrit et rédigé en langues officielles. Il doit en outre être revêtu de la signature de l'employeur et de l'employé.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le contrat de travail doit comporter les huit (08) mentions obligatoires suivantes : la date et le lieu d'établissement de contrat; les noms, prénoms, profession et domicile de l'employeur; les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession; la nature et la durée du travail; le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire; l'emploi que le travailleur est appelé à occuper dans l'entreprise ou ses établissements implantés en République Centrafricaine; la référence aux textes réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre travailleurs et employeurs; les conditions et la durée d'une période d'essai et les clauses particulières convenues éventuellement entre les parties ou, tout document en tenant lieu.

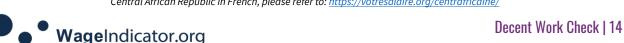
Une lettre d'embauche peut remplacer le contrat de travail. Toutefois, celle-ci doit comporter pareilles mentions que celles prévues pour le contrat de travail. La loi prévoit en outre que le contrat de travail à durée déterminée doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche.

Source: Articles 3; 96, alinéa 2; 97; 98 alinéa 2 du Code de Travail, 2009

Contrats à durée déterminée

Les dispositions légales sur le contrat à durée déterminée sont prévues par le Code du Travail. Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme précis, fixé dès sa conclusion. Il doit ensuite indiquer soit la date de son expiration, soit la durée précise pour laquelle il est conclu. Mais encore, faut-il que le contrat de travail à durée déterminée soit passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche.

Outre ces conditions, il doit également



être établi par écrit ou encore conclu pour une durée ne dépassant pas deux (02) ans.

Les contrats de travail à durée déterminée peuvent être renouvelés sans limitation à condition de ne pas dépasser la durée maximale de deux ans.

Source: Articles 103, 106 & 107 du Code du Travail. 2009

Période d'essai

C'est dans le Code du travail que l'on trouve les dispositions sur la période d'essai. Le Code du travail prévoit que l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée doit commencer par une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit, contresignée par les deux parties dès l'engagement et dont la durée maximale varie selon la catégorie professionnelle du travailleur. De même, la loi admet que le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une clause d'essai dans les mêmes conditions que celles fixées pour les contrats à durée indéterminée.

Toutefois, en l'absence de contrat écrit et pour le personnel recruté sur place, la période d'essai est fixée à : huit (8) jours pour le travailleur payé à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ; un (1), mois pour le travailleur payé au mois ; deux (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés ; trois (3) mois pour les cadres.

Pour ce qui est de durées maxima, la clause d'essai peut prévoir des durées inférieures. En cas de contrat écrit, la période d'essai doit être expressément stipulée. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé,

compte tenu de la technique et des usages de la profession. La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois pour la même période.

Source: Articles 104 & 122 du Code du Travail, 2009

Exigence de préavis

Les dispositions légales concernant l'exigence de préavis avant la rupture du contrat de travail se trouvent dans le Code du travail. Ainsi, d'après le Code du travail, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée à un préavis donné par la partie qui en prend l'initiative.

S'agissant du préavis à donner en période d'essai, la loi dispose que le contrat de travail pendant la période d'essai peutêtre rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans préavis, sauf convention contraire.

D'une manière générale, la période de préavis se présente comme suit:

- huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure, à la tâche, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine;
- un (1) mois pour les travailleurs payés au mois ;
- deux (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés;
- trois (3) mois pour les cadres.

Précisément, le préavis commence à courir un jour franc après la date de notification du licenciement ou de la démission.

Il existe ainsi deux différents modes de rupture du contrat de travail dont le licenciement, qui est la résiliation du contrat qui résulte de l'initiative de l'employeur, et la démission, qui peut résulter soit de l'initiative du travailleur soit du fait de l'employeur. Mais dans ce dernier cas, elle donne lieu au règlement de toutes indemnités légales.

En cas de faute lourde, la partie qui prend l'initiative de rupture du contrat bénéficie d'une dispense de préavis, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

L'indemnité compensatrice de préavis est uniquement accordée en cas de rupture de contrat à durée indéterminée sans que le délai de préavis ait été intégralement observé. Cela emporte donc obligation pour la partie responsable, de verser à l'autre partie, une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature qu'aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

Source: Articles 139, 142, 145, 148 & 151 du Code du Travail, 2009

Indemnité de départ

L'indemnité de licenciement est régie par le Code du travail ainsi que la Convention collective nationale du commerce. Conformément au Code du travail, toute rupture du contrat de travail donne lieu au profit du travailleur au règlement des droits légaux. Le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service ou dans un délai maximum de cinq (05) jours.

Lorsqu'un licenciement injustifié intervient, et que l'annulation de celui-ci et ou la réintégration du travailleur ne sont pas possibles, l'employeur est tenu de

verser au travailleur en sus des droits légaux, des dommages- intérêts.

Ainsi, en cas de licenciement hors le cas de faute lourde, le travailleur à titre permanent a droit, après 3 années de présence continue chez le employeur, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, attribuée comme suit:

- pour une ancienneté de 3 à 5 ans: 1/2 mois de salaire,
- pour une ancienneté de 5 à 7ans : 1 mois de salaire,
- pour une ancienneté de 7 à 10 mois : 2 mois de salaire,
- pour une ancienneté de 10 à 15 ans : 3 mois de salaire,
- pour une ancienneté de 15 à 20 ans : 4 mois de salaire,
- Au delà de 20 ans : 6 mois de salaire.

Toutefois, lorsque le licenciement résulte du seul cas de compression du personnel, le travailleur a droit, après un an de présence, à une indemnité de licenciement égale à 15 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois consécutive chez le même employeur.

Source: Articles 144 alinéa 2, 153 alinéa 1 du Code du Travail, 2009; Article 12 de l'Arrêté n° 004-MFPTSSFP-CAB-DGTEFP-DERE-SER du 24 septembre 1991 déterminant les conditions générales du travail et fixant les classifications et les salaires de base des travailleurs en l'absence des conventions collectives.

05/13 Responsabilités familiales

Conventions de l'OIT

Convention 156: Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981). Recommandation 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

La République Centrafricaine n'a pas ratifié les Conventions 156 et 165.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Il concerne les jeunes papas autour du moment de naissance de l'enfant et est généralement d'une durée plus courte.

La recommendation (No. 165) se rapportant à la Convention de l'OIT sur les Responsabilités familiales prévoit un congé parental comme une option disponible pour l'un ou l'autre parent à prendre un long congé (payé ou non payé) sans démissionner du travail. Le congé parental est pris généralement une fois que le congé de paternité ou de maternité est épuisé. Pour les parents travailleurs, les lois peuvent définir la portion du congé parental qui doit être prise obligatoirement par les pères ou les mères.

La Recommandation 165 demande de chercher les mesures visant à améliorer les conditions générales de travail à travers des mécanismes de travail flexible.



Réglementations concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales

• Code du Travail, 2009

Congé de paternité

Le Code du travail prévoit 02 jours ouvrables de congé payé de paternité en cas de naissance d'un enfant du travailleur. Le congé de paternité est payé par l'employeur.

Source: Article 12 de l'Arrêté n° 004-MFPTSSFP-CAB-DGTEFP-DERE-SER du 24 septembre 1991 déterminant les conditions générales du travail et fixant les classifications et les salaires de base des travailleurs en l'absence des conventions collectives.

Congé parental

Aucune disposition applicable n'a pu être trouvée dans la législation en vigueur.

Option d'horaire de travail souple pour les parents / Conciliation travail-vie personnelle

La législation du travail ne contient aucune disposition sur la conciliation travail-vie familiale pour les parents ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

WageIndicator.org

06/13 Maternité et travail

Conventions de l'OIT

Une première Convention (103 de 1952) prescrivait un congé de maternité d'au moins 12 semaines, 6 semaines avant et 6 semaines après. Toutefois, une dernière convention (No. 183 de 2000) exige que le congé de maternité soit d'au moins 14 semaines dont une période de six semaines de congé obligatoire devrait être après la naissance de l'enfant.

La République centrafricaine n'a pas ratifié les conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devrez avoir droit à des soins médicaux et de maternité sans frais supplémentaires.

Durant la grossesse et lors de l'allaitement, vous devrez être dispensée de travail pouvant vous porter préjudice ou au bébé.

Votre congé de maternité doit durer au moins 14 semaines.

Durant le congé de maternité, votre revenu doit s'élever à au moins deux tiers de votre salaire précédent.

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devez être protégée contre le licenciement ou tout autre traitement discriminatoire

Les travailleuses ont le droit de retourner au même poste ou similaire après jouissance du congé de maternité.

Après la naissance de l'enfant et la reprise du travail, vous devez bénéficier de pauses allaitement payées pour allaiter votre enfant.

Réglementations relatives à la maternité et travail:

- Code du Travail, 2009
- Loi n° 06.035 du 28 décembre 2006, portant Code de Sécurité Sociale
- Décret n° 09.116 fixant les modalités d'application de la loi n° 06.035 du 28 décembre 2006, portant code de sécurité sociale de la république centrafricaine
- Loi n° 06.034 du 28 décembre 2008, portant création de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale

Soins médicaux gratuits

Le code du travail prévoit que toute femme enceinte a droit pendant la période de quatorze (14) semaines aux soins gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat de travail; elle conserve le droit aux prestations en nature.

En plus de cela, des soins de santé sont fournis gratuitement à la femme assurée durant le congé de maternité.

Sources: Art. 255, alinéa 1er du Code du travail, 2009; AISS|Profils de pays de la République centrafricaine, 2017

Pas de travaux nuisibles

Conformément aux dispositions du Code du travail, un arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique pris après avis du Conseil National Permanent du Travail fixe la nature des travaux interdits aux femmes. En outre, le même Code dispose que la femme ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses

forces et doit être affectée à un emploi convenable.

De surcroit, si l'état de santé de la femme enceinte l'exige, la loi lui reconnait le droit d'être affectée temporairement à un autre emploi.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le Médecin du Travail. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

De plus, sur réquisition de l'Inspecteur du travail, un Médecin agréé examine les femmes en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces.

D'une manière générale, la loi exige que tout chef d'entreprise ou d'établissement doit prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs.

Source: Art.252, 254, 257, 258 & 298 du Code du Travail, 2009

Congé de maternité

Conformément au Code du travail, toute femme enceinte dont l'état actuel a été médicalement constaté ou dont la



grossesse est apparente, peut quitter le travail sans préavis et sans avoir à payer de ce fait une indemnité de rupture de contrat.

En outre, la femme salariée a droit à un congé de maternité payé de quatorze semaines consécutives, dont six semaines avant la date présumée d'accouchement et huit semaines après la date de celui-ci. Ainsi, la période post-natale de huit semaines est augmentée de deux semaines en cas de naissance multiple. La prolongation de trois semaines a lieu également en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé et résultant de la grossesse ou des couches.

En aucun cas la femme n'est autorisée à travailler durant la période des six (06) semaines antérieures ou huit (08) semaines postérieures à l'accouchement.

Source: Articles 253 du Code du Travail, 2009

Revenu

Les prestations de maternité prévues pendant le congé de maternité sont régies par le Code du travail et le Code de la Sécurité Sociale. Les prestations de comprennent maternité ainsi allocations prénatales et les indemnités journalières de maternité en faveur des femmes salariées en suite de couches. L'indemnité journalière en question est destinée à compenser la perte de salaire pendant la durée du congé de maternité. Elle est accordée pour une période de repos fixée par le Code du Travail Centrafricain à condition que l'assurée cesse toute activité salariée.

Conformément aux dispositions du Code

du travail, toute femme enceinte a droit pendant la période de quatorze (14) semaines aux soins gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat de travail; elle conserve le droit aux prestations en nature. En outre, dans le cas d'un repos supplémentaire justifié par la maladie résultant de la grossesse ou des couches, l'indemnité journalière peut être payée jusqu'à concurrence d'une période supplémentaire de trois (3) semaines.

Ainsi, l'indemnité journalière est égale à la moitié de la rémunération journalière moyenne soumise à cotisation. Cette rémunération journalière s'obtient en divisant par quatre-vingt dix (90) le total des rémunérations soumises à cotisations perçues par l'assurée au cours des trois (3) mois civils précédant celui au cours duquel a lieu l'arrêt de travail.

Sources: Article 255 du Code du Travail, 2009; Art. 50, 53, 54, 55 & 57 du Code de la Sécurité Sociale

Protection contre les licenciements

La protection contre les licenciements pendant la grossesse et le congé de maternité est garantie par le Code du travail. Ainsi, l'article 133 de ce Code dispose que le contrat de travail est suspendu en cas d'absence de la femme salariée, pendant la période de congé de maternité. De plus, pendant une période de quinze mois à compter de la date de reprise, la mère a droit à des repos pour allaitement rémunérés comme temps de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat.

En outre, ledit Code garantit les droits des travailleurs notamment l'ancienneté, l'indemnité de mobilisation et la réintégration de plein droit dans leur emploi.

Sources: Articles 133, 135 & 256 du Code

du Travail, 2009

Droit de retrouver le même poste

Les dispositions du code du travail ne prévoient pas de manière explicite le droit, pour une travailleuse, de reprendre le même poste à son retour du congé de maternité mais elles précisent que pendant une période de quinze mois à compter de la date de reprise, la mère a droit à des repos pour allaitement rémunérés comme temps de travail.

Sources: Article 256, alinéa 1^{er} du Code

du Travail, 2009

Pauses allaitement

La femme salariée, pendant une période de quinze (15) mois à compter de la date de reprise, a droit à des repos pour allaitement rémunérés comme temps de travail.

Ainsi, la durée totale de ce repos ne peut dépasser une heure (01) par journée de travail. Par principe, le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressées et leurs employeurs. A défaut d'accord, il est placé au milieu de chaque demi - journée de travail.

Source: Article 256 du Code du Travail,

2009

07/13 Santé et Sécurité

Conventions de l'OIT

La majorité des Conventions SST de l'OIT traitent des risques très spécifiques pour la Sécurité professionnelle, tels que l'amiante et les produits chimiques. La Convention 155 (1981) est ici la convention générale pertinente.

Convention sur l'Inspection du travail: 81 (1947)

La République centrafricaine a ratifié les Conventions 81 et 155.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Votre employeur, en toute équité, doit faire en sorte que les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité.

Votre employeur est tenu de fournir gratuitement les vêtements de protection ainsi que d'autres précautions nécessaires de sécurité.

Vous et vos collègues devez recevoir la formation dans tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et les sorties de secours doivent vous être présentées.

Afin d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail, un système central, indépendant et efficace d'inspection du travail doit être mis en place.



Réglementations sur la santé et le travail:

Code du Travail, 2009

Devoirs de l'Employeur

Les dispositions législatives du travail exige l'employeur, chef d'entreprise ou d'établissement, de prendre les dispositions nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes à ses travailleurs. En vue de mettre en œuvre les mesures relatives à l'hygiène et sécurité au travail, un Comité d'Hygiène et de Sécurité est mise en place à cet effet.

Conformément au Code du travail, il est prévu que des arrêtés conjoints du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé Publique, pris après avis du Conseil Supérieur de Prévention des Risques Professionnels, fixent les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux du travail. Cependant, aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté.

Une obligation d'assurer un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs et de leurs familles est également soumise aux entreprises ou établissements de quelque nature qu'il soit, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, y compris ceux rattachés à l'exercice des professions libérales et ceux dépendant d'associations ou de syndicats professionnels. Toutefois, chacune des entreprises ou chacun des établissements participant au fonctionnement services précités reste tenu d'avoir une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas d'urgence.

Sources: Articles 298, 300 & 305 du Code du Travail, 2009

Équipements de protection gratuits

Aucune disposition législative ou règlementaire sur l'exigence de mettre à la disposition des travailleurs des équipements de protection gratuits n'a pu être trouvée.

Formation

Les dispositions légales du travail prévoient les attributions du Ministère du Travail dont la mission concernant toutes les questions intéressant les conditions des travailleurs, les mouvements de la main d'œuvre, l'orientation, la formation professionnelle et le perfectionnement de la main d'œuvre, la médecine du travail et la sécurité sociale. Toutefois, aucune disposition légale concernant la formation n'a pu être trouvée.

Source: Article 317 du Code du Travail, 2009

Système d'inspection du travail

L'Inspection du travail et des lois sociales, composée d'inspecteurs du travail et des lois sociales et des contrôleurs de travail, est chargée d'assurer l'exécution de toutes les dispositions d'ordre législatif et réglementaire, concernant les conditions de travail et de la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont le pouvoir de pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de



l'inspection où ils peuvent avoir un motif de supposer raisonnable aue occupées des personnes jouissant de la protection légale et de les inspecter. De surcroit, ils requièrent si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce concerne les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité. Ils ont, en outre, le pouvoir de procéder ou faire procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables effectivement observées et notamment:

- interroger avec ou sans témoin, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage semble nécessaire;
- 2. requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et les textes pris pour son application;
- 3. prélever et emporter aux fins d'analyse en présence du Chef d'entreprise, du Chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Les Inspecteurs du Travail et des Lois sociales constatent par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions législation et de la réglementation en vigueur en matière de travail. Ils peuvent également, dans le but de faire cesser les infractions, signifier des mises en demeure. S'agissant des commentaires du CEACR sur les fonctions des inspecteurs du travail, la Commission constate qu'un tiers des inspecteurs du travail sont chargés des fonctions de contrôle et que, aux termes du Code du travail, la conciliation des litiges collectifs et individuels de travail incombe aux inspecteurs du travail. Donc, elle rappelle qu'il faut consacrer du temps suffisant aux fonctions principales par rapport autres fonctions aux l'inspection du travail. En d'autres mots, la conciliation dans les conflits du travail, individuels ou collectifs, constitue la majeure partie de l'activité des inspecteurs.

En outre, les inspecteurs du travail et des lois sociales ne peuvent pas avoir d'intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Enfin, la loi ne prévoit pas expressément une autorité centrale d'inspection indépendante pour laquelle les bureaux d'inspection locaux sont tenus de soumettre des rapports périodiques.

Sources: Articles 318, 321, 322, 324 & 328 du Code du Travail, 2009

08/13 Congé de Maladie

Conventions de l'OIT

Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) et 130 (1969) concernant la sécurité sociale, les indemnités de lésion professionnelle et les soins médicaux et les indemnités de maladie.

La République centrafricaine n'a pas ratifié les conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Vos droits au travail et au revenu doivent être protégés lorsque la maladie survient. Le droit du travail national peut disposer que l'indemnité de maladie ne puisse pas être payée au cours des 3 premiers jours de votre absence.

Au minimum vous devez avoir droit à un revenu au cours des 6 premiers mois de la maladie. Ce revenu doit représenter au moins 45 % du salaire minimum. (Les pays sont libres d'opter pour un système qui garantit 60 % des derniers salaires au cours des 6 premiers mois de la maladie ou même au cours de la première année). Vous devez avoir droit à un congé de maladie payé.

Durant les 6 premiers mois de votre maladie, vous ne devez pas être licencié.

Lorsque vous devenez invalide pour cause d'une maladie professionnelle, vous devez percevoir une pension plus élevée. Dans le cas d'invalidité/incapacité temporaire ou totale, le travailleur peut percevoir au moins 50 % de son salaire moyen alors que dans le cas de blessure mortelle les survivants peuvent percevoir 40 % du salaire moyen du travailleur décédé dans des paiements périodiques.

Réglementations relatives au travail et à la maladie:

- Code du Travail Centrafricain, 2009
- Loi n° 06.035 du 28 décembre 2006 portant Code la de sécurité sociale
- ISSA|Profil du pays de la République Centrafricaine, 2017

Revenu

Conformément au Code du travail, le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'absence du travailleur limitée à six (6) mois en cas d'accident ou de maladies non professionnels.

Pendant le congé de maternité, la femme salariée a droit à la moitié (50%) du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat de travail.

Ainsi, en cas de maladies ou d'accidents non professionnels des travailleurs dûment constatés par un médecin agréé, l'employeur est tenu de verser, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

Au cas où le travailleur aurait été engagé par contrat à durée déterminée ne comportant aucune clause relative au préavis, il est fait référence, pour le calcul de l'indemnité de maladie, aux dispositions d'un arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail.

Source: Articles 133, 134 & 255 du Code de Travail, 2009

Sécurité de l'emploi en cas de maladie

L'employeur ne peut pas rompre un contrat de travail suspendu pour cause d'absence du travailleur malade pendant une durée limitée à six mois. Ainsi, le Code du travail garantit les droits des travailleurs en cas de suspension pour cause de maladie, notamment l'ancienneté, l'indemnité de mobilisation et la réintégration de plein droit dans leur emploi.

Source: Article 135 du Code du travail, 2009

Soins médicaux

La loi contient des dispositions sur les soins médicaux pour les femmes enceintes. Elles sont contenues dans le Code du travail de 2009 et le Décret n°09.116 fixant les modalités d'application de la Loi n°06.035 du 28 Décembre 2006 portant Code de Sécurité Sociale. Ainsi, le Code dispose que toute femme enceinte a droit pendant la période de quatorze (14) semaines aux soins gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat de travail.

Dans le cas d'une maladie résultant de la grossesse ou des suites de couches, la femme salariée ou l'épouse du travailleur bénéficie des soins dans la limite des tarifs fixés par Arrêté du Ministre de la Santé Publique.

Les frais d'hospitalisation, médicaux et pharmaceutiques résultant de l'accouchement, sont pris en charge par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale selon les tarifs arrêtés par le Ministre en charge de la Santé Publique.



Dans le cas où ces frais sont pris en charge par la femme salariée elle-même, ils lui seront remboursés sur production des pièces justificatives sur la base des tarifs en vigueur en République Centrafricaine.

Sources: Article 255, alinéa 1er du Code du Travail, 2009; Art. 75 & 78 du Décret n°09.116 fixant les modalités d'application de la Loi n°06.035 du 28 Décembre 2006 portant Code de Sécurité Sociale de la République Centrafricaine

Les prestations d'invalidité et d'accident du travail

Les dispositions légales sur les prestations d'accident du travail sont prévues dans la loi portant Code de sécurité sociale de 2006.

Ainsi, en cas d'incapacité permanente partielle ou totale dûment constatée par le médecin-conseil de La Caisse Nationale de Sécurité Sociale, la victime a droit à une d'incapacité indemnité permanente lorsque le degré de son incapacité est supérieur à quinze pour cent (15%) et une indemnité d'incapacité versée en une seule fois après un délai de deux (2) ans à compter de la date de la consolidation. lorsque le montant de la rente annuelle est inférieur au salaire annuel minimum multiplié par un virgule vingt et huit (1,28) lorsque le taux d'incapacité permanente partielle est inférieur ou égal à quinze pour cent (15%).

Le salaire mensuel maximum utilisé pour le calcul de la pension est égal à 33,3% de la portion du salaire qui dépasse le salaire mensuel minimum légal multiplié par 18,73, jusqu'à 75 fois le salaire minimum légal mensuel. S'agissant des prestations pour incapacité permanente partielle, si le taux d'incapacité est supérieur à 15%, mais inférieur à 100%, le montant de la rente d'incapacité est égal au salaire annuel soumis à cotisations multiplié par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux ne dépassant pas cinquante pour cent (50%) et augmenté de moitié pour la part qui excède cinquante pour cent (50%).

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par l'autorité médicale compétente, la victime a droit à une indemnité journalière pour chaque jour d'incapacité ouvrable ou non, suivant celui de l'arrêt de travail consécutif à l'accident. L'indemnité journalière est égale à la moitié du salaire journalier moyen de la victime pendant les vingt et huit (28) premiers jours suivants l'arrêt de travail; 66,7% du salaire journalier moyen, par la suite.

L'indemnité est payable pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède la guérison, la consolidation de la lésion ou le décès du travailleur.

Concernant les rentes de survivants, la veuve ou veuf bénéficie trente pour cent (30%) de la pension d'incapacité permanente que le défunt recevait ou à laquelle il ouvrait droit. En cas de pluralité de veuves, le montant est reparti entre elles à parts égales.

La veuve doit avoir été mariée à l'assuré décédé au moins une année avant son décès, être enceinte de l'assuré décédé ou avoir des enfants du défunt.

Pour les enfants à la charge de la victime, la pension d'incapacité permanente est de quinze pour cent (15) de la rente annuelle



de la victime si elle n'a qu'un enfant; trente pour cent (30%) si elle en a deux; quarante pour cent (40%) si elle en a trois; la rente étant majorée de dix pour cent (10%) par enfant à charge. Elle est portée à vingt pour cent (20%) pour chacun des enfants orphelins de père et de mère.

Le total des pensions de survivants ne doit pas dépasser 85% de la pension d'incapacité permanente que le défunt recevait ou à laquelle il ouvrait droit.

Lorsque le total des rentes calculées dépasse cette limite, chacune des rentes sera réduite proportionnellement.

Sources: Articles 70, 71, 74-76 & 79 de la loi n° 06.035 du 28 Décembre 2006 portant Code de sécurité sociale; ISSA Profils du Pays de la République Centrafricaine, 2017

09/13 Sécurité Sociale

Conventions de l'OIT

Sécurité sociale (normes minimum) : Convention 102 (1952). Pour plusieurs prestations quelque peu plus élevées qui ont été fixées dans les Conventions subséquentes

Prestations pour accident de travail : Conventions 121 (1964),

Pension invalidité, vieillesse et de survivants : Convention 128(1967) Soins médicaux et indemnités maladie: Convention 130 (1969) Allocations chômage: Convention 168 (1988).

La République centrafricaine n'a pas ratifié les conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

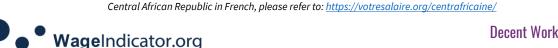
Dans les conditions normales, l'âge d'admission à la pension ne peut pas dépasser 65 ans. Si l'âge de la retraite est fixé au-delà de 65 ans, il faudrait "tenir compte de la capacité de travail des personnes âgées" ainsi que des "critères démographiques, économiques et sociaux qui seront déterminés par les statistiques". La pension peut être fixée en pourcentage de l'âge minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Au décès du soutien de la famille, le/la conjoint(e) et les enfants ont droit à des prestations, exprimées en pourcentage du salaire minimum, ou en pourcentage du salaire gagné. Celles-ci doivent représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Pour une durée limitée, le chômeur a droit à l'allocation chômage fixée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Les employés et les membres de leurs familles doivent avoir accès aux soins médicaux minima nécessaires à un coût abordable.

La prestation pour invalidité est offerte lorsqu'une personne assurée n'est pas en mesure de s'engager dans un emploi rémunérateur, avant l'âge standard d'admission à la retraite, en raison d'un état chronique non professionelle entraînant maladie, lésion ou incapacité. La prestation pour invalidité doit représenter au moins 40 % du salaire de référence.



The text in this document was last updated in December 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in

Réglementations relatives à la sécurité sociale:

- Loi n°06.035 du 28 décembre 2006 portant Code de la Sécurité Sociale
- AISS Profils du Pays de la République Centrafricaine, 2017

Droits à la pension

Les dispositions légales sur les droits à la pension figurent dans la Loi portant Code de Sécurité Sociale de 2006. Pour prétendre à la pension de vieillesse, l'assuré doit avoir atteint 60 ans d'âge (55 ans en cas de vieillissement prématuré) avec au moins quinze ans d'assurance soit cent quatre vingt mois au moins de cotisations; cesser toute activité rémunérée; résider sur le territoire national sauf accord de réciprocité ou convention multilatérale.

La pension de retraite est égale à 40% du salaire mensuel moyen au cours des trois ou cinq dernières années, selon le cas le plus favorable, plus 1% du salaire mensuel moyen pour chaque période de 12 mois de cotisations de 280 à 350 mois. S'agissant de la pension minimum, elle est égale à 60% du salaire minimum légal mensuel sachant que le salaire minimum légal mensuel est de 35 000 francs CFA. Le montant mensuel des pensions ne peut être inférieur à 60 % du SMIG national. La pension maximum est égale à 80% du salaire mensuel moyen de l'assuré. Quant à la périodicité des payements, la pension de retraite est payée trimestriellement.

Source: Articles 100, 102 & 117 de la loi n° 06.035 du 28 Décembre 2006 portant Code de Sécurité Sociale; AISS|Profils du Pays de la République Centrafricaine, 2017

Prestations pour personnes à charge / survivants

Les prestations pour personnes charge/survivants se trouvent dans la Loi portant Code de Sécurité Sociale de 2006. Le montant des pensions de survivants prévu pour le conjoint survivant est calculé à raison de 50% de la pension de vieillesse d'invalidité que l'assuré décédé recevait ou à laquelle il ouvrait droit. En cas de plusieurs veuves, la pension est répartie entre elles à parts égales. Ensuite, pour chaque orphelin de père ou de mère, 50% de la pension de vieillesse ou d'invalidité que l'assuré décédé recevait ou à laquelle il ouvrait droit est répartie à parts égales entre les orphelins éligibles; et 100% pour les orphelins de père et de mère.

Toutefois, le total des pensions de survivants ne doit pas dépasser 100% de la pension de l'assuré.

Source: Article 118 de la loi n° 06.035 du 28 Décembre 2006 portant Code de Sécurité Sociale; AISS| Profil du pays de la République Centrafricaine, 2017

Indemnité de chômage

La loi ne contient aucune disposition légale explicite sur l'indemnité de chômage. Cependant, la législation du travail dispose que toute rupture du contrat de travail donne lieu au profit du travailleur au règlement des droits légaux. Le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service ou dans un délai de cina maximum (05)iours. conséquence, en cas de licenciement hors le cas de faute lourde, le travailleur à titre permanent a droit, dès le premier mois de sa présence dans l'entreprise au paiement



d'une indemnité de licenciement distincte du préavis. Elle est attribuée comme suit: 28 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois pour chaque année de présence et pour les quatre (04) premiers mois pour chaque année de présence consécutive chez le même employeur; 33 % de la moyenne mensuelle du salaire global de douze derniers mois pour chaque année de présence pour la période comprise entre cinquième et la dixième année incluse de présence consécutive chez le même employeur; et, 38 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois pour chaque année de présence consécutive pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Source: Article 153 alinéa 1 du Code du Travail, 2009; Art. 15 alinéa 1 de la Convention Collective Nationale du commerce du 1^{er} décembre 1975.

Pension d'invalidité

La législation du travail relative à la pension d'invalidité figure dans la loi portant Code de Securite Sociale de 2006 qui prévoit un régime d'assurance sociale. Ainsi, l'assuré(e) qui devient invalide avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans a droit à une d'invalidité pension mais doit, préalable, être évalué avec une perte d'au moins 66,7% de la capacité de gain, avoir au moins 5 ans d'immatriculation à la Caisse nationale de sécurité sociale et au moins 6 mois de cotisations au cours de précédant l'incapacité. l'année condition d'affiliation n'est pas requise en cas d'accident non lié au travail.

Le montant de la pension d'invalidité est égal à 40% du salaire mensuel moyen au cours des trois ou cinq dernières années (selon le cas le plus favorable) plus 1% pour chaque période de 12 mois de cotisation au-delà de 280 mois jusqu'à 350 mois. Les années à courir à partir de la date de la demande jusqu'à l'âge de 60 ans sont prises en compte comme autant de périodes de 6 mois.

En plus, la loi prévoit qu'à l'âge normal de retraite, la pension d'invalidité s'éteint et est remplacée par une pension de vieillesse du même montant.

Le versement de l'allocation des survivants comprend une somme forfaitaire égale au coût des frais funéraires dans la limite d'un plafond.

Sources: Article 104 de la loi n° 06.035 du 28 Décembre 2006 portant Code de Sécurité Sociale ; AISS|Profils du pays de la République Centrafricaine, 2017

10/13 Traitement Équitable

Conventions de l'OIT

La Convention 111 (1958) énumère les motifs de discrimination qui sont interdits. La Convention 100 (1952) se rapporte au Salaire égal pour le travail de valeur égale. La Convention 190 (2019) vise à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La République Centrafricaine a ratifié les Conventions 100, 111 et 190.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail un salaire égal pour l'homme et la femme pour un travail de valeur égale est un devoir, indépendamment de la situation matrimoniale. L'inégalité du salaire fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité/lieu de naissance ou l'origine sociale est également interdite. Un système transparent de rémunération et une correspondance claire entre le salaire et le poste doit être en place pour permettre d'éviter la discrimination salariale.

Les Conventions de l'OIT n'en disposent pas clairement. Cependant, l'intimidation/harcèlement sexuel constitue une discrimination du genre.

Vous ne pouvez pas être victime de discrimination de la part de votre employeur en termes d'un quelconque aspect de l'emploi (recrutement, promotion, formation et mutation) sur la base d'appartenance syndicale ou de participation aux activités syndicales, dépôt de plainte contre un employeur, la race, la couleur de la peau, le sexe, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, l'absence temporaire en raison de maladie, l'âge, l'appartenance syndicale, incapacité/VIH/SIDA, ou absence du travail durant le congé de maternité. (Conventions 111, 156, 158, 159 et 183)

Toute personne a droit au travail et aucune ségrégation professionnelle fondée sur le genre ne peut être admise.



Réglementations sur le traitement équitable au travail:

- Constitution de la République Centrafricaine, 2016
- Code du Travail de la République Centrafricaine, 2009
- Loi nº 10.001 du 06 Janvier 2010 portant Code Pénal Centrafricain, 2010
- Arrêté Général N° 3759 du 25 novembre 1954, relatif au travail des femmes et des femmes enceintes en A.E.F

Salaire égal

La législation nationale du travail contient des dispositions légales relatives au salaire égal. Conformément à la Constitution, la loi garantit à l'homme et à la femme des droits égaux dans tous les domaines et en conséquence, tous les citoyens sont égaux devant l'emploi. Ainsi, la loi dispose que personne ne peut être lésée dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions ou de ses croyances.

En outre, le Code du travail dispose que tous les travailleurs ont droit à un salaire égal quels que soient leur origine, leur sexe et leurs âges pourvu qu'ils aient des conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement.

Source: Articles 222 du Code du Travail, 2009; Art.5 alinéa 2, 9 alinéa 2 de la Constitution Centrafricaine, 2016

Harcèlement sexuel

La loi interdit expressément le harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Ainsi, la loi no 06.032 du 27 décembre 2006 portant protection de la femme contre la violence, même si elle ne concerne pas spécifiquement le lieu de travail, contient des dispositions sanctionnant harcèlement sexuel. Les disposition pénales de cette loi punit, de même que le Code Pénal, le fait de harceler une femme en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes dans le but d'obtenir de faveurs de nature sexuelle par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou sa position.

le Code Pénal établit En outre, l'interdiction du harcèlement sexuel et prévoit des sanctions pénales d'un an d'emprisonnement et de 50.002 à 500.000 francs d'amende à l'encontre de celui qui harcèle autrui en usant d'ordres, de menaces, de contraintes ou de pressions graves, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

Source: Art.25 de la Loi n°06. 032 du 27 décembre 2006 portant protection de la femme contre les violences en République Centrafricaine; Art. 96 de la Loi n° 10.001 du 06 Janvier 2010 portant Code Pénal Centrafricain

Non-discrimination

La Non-discrimination est garantie par la Constitution et la législation nationale du travail. Ainsi, la Constitution prévoit notamment que tous les êtres humains sont égaux devant la loi sans distinction de race, d'origine ethnique, de région, de sexe, de religion, d'appartenance politique et de position sociale et que la loi garantit à l'homme et à la femme des droits égaux dans tous les domaines. Elle prévoit aussi



que tous les citoyens sont égaux devant l'emploi et que nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions ou de ses croyances.

Ainsi, le Code du travail dispose que le salaire est égal pour tous les travailleurs soumis aux conditions de travail égales. La loi assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail sans aucune discrimination et l'accès à la formation professionnelle est garanti à tous les travailleurs sans aucune discrimination. Le Code du travail interdit en outre toute discrimination envers les candidats à l'emploi ou les salariés fondée sur le handicap physique ou mental et prévoit que les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent veiller à la protection des travailleurs contre toutes les formes de stigmatisation et de discrimination fondées sur le statut VIH.

Sources: Articles 10, 11, 266 & 313 du Code du travail, 2009; Art. 5 & 9 de la Constitution, 2016

Égalité de choix de la profession

La Constitution actuelle de la République Centrafricaine mentionne clairement que tous les citoyens sont égaux devant l'emploi et que nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions ou de ses croyances. De même, la loi n°16.004 du 24 novembre 2016, institue la parité entre homme et femme dans les emplois publics, parapublics et privés. Le Code du travail, quant à lui, assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail sans aucune discrimination. De plus, la loi exige que tout emploi doit être justement rémunéré et doit être

suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent. La loi garantit à l'homme et à la femme des droits égaux dans tous les domaines.

Toutefois, les femmes ne peuvent pas travailler dans les mêmes emplois que les hommes puisqu'il existe des travaux interdits aux femmes. Ainsi, conformément à l' Arrêté Général N° 3759 du 25 novembre 1954, relatif au travail des femmes et des femmes enceintes en A.E.F., il est interdit d'employer les femmes à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser la moralité. Elles ne sont pas non plus autorisées à effectuer un travail de nuit dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers et ateliers.

Sources: Article 5, 9 de la Constitution de la République Centrafricaine, 2016; Art. 10, 11, 257 & 258 du Code du travail, 2009; Arts. 1^{er}, 2 et 3 de l'Arrêté Général N° 3759 du 25 novembre 1954, relatif au travail des femmes et des femmes enceintes en A.E.F.

11/13 Enfants et Jeunes

Conventions de l'OIT

Age minimum: Convention 138 (1973)

Pires formes de travail des enfants : Convention 182 (1999)

La République Centrafricaine a ratifié les Conventions 138 et 182.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail, les enfants ne peuvent pas être contraints à exécuter un travail pouvant porter préjudice à leur santé, et entraver leur développement physique et mental. Tous les enfants devraient pouvoir aller à l'école. Une fois la scolarisation assurée, il n'y a aucune objection à l'exécution de travaux légers par les enfants entre l'âge de 12 et 14 ans. L'âge minimum général est 15 ans, toutefois les pays en développement peuvent le fixer à 14 ans. L'âge minimum pour le travail dangereux, le travail de nature à mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes personnes est de 18 ans. Dans certaines circonstances, il peut également être fixé à un niveau plus bas de 16 ans.

Les enfants ne doivent pas être employés dans un travail susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité et la moralité des enfants. Il est considéré comme l'une des pires formes de travail de l'enfant. L'âge minimum pour ce travail dangereux est de 18 ans.



Réglementations sur le travail des enfants et des jeunes:

 Code du Travail de la République Centrafricaine, 2009

Âge minimum d'admission à l'emploi

Les dispositions légales de la législation du travail concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi sont prévues dans le Code du travail.

Ainsi, l'Article 259 du Code du Travail fixant un âge minimum de travail, indique que les enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum fixé à 14 ans ne peuvent pas être employés dans aucune entreprise même comme apprentis sauf dérogation édictée par arrêté du Ministre en charge du Travail pris après avis du Conseil National Permanent du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent être demandées. En outre, l'éducation en République Centrafricaine est gratuite et obligatoire de l'âge de 6 ans jusqu'à 16 ans.

Toutefois, il existe des exceptions à la limite fixée à 12 ans pour les travaux légers; travaux de cueillette, de ramassage, de triage exécutés dans les exploitations agricoles; travaux légers à caractère autre qu'industriel sous réserve de l'autorisation expresse de l'Inspecteur du travail et des Lois sociales du ressort.

De plus, la loi interdit l'emploi durant les périodes scolaires des enfants de moins de 15 ans lorsqu'ils fréquentent un établissement d'enseignement public ou privé.

Sources: Article 259 du Code du Travail, 2009; Art. 2 & 3 de l'Arrêté n° 006 fixant les conditions d'emploi des jeunes travailleurs

ainsi que la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auxquels s'applique l'interdiction, 1986.

Âge minimum pour les travaux dangereux

L'âge minimum requis pour effectuer les travaux dangereux est fixé à 18 ans. La loi interdit d'employer des enfants de moins de 18 ans à certains travaux dont le transport de toute charge sur diables ou véhicules analogues; les travaux exécutés pendant les heures de nuit dans les établissements industriels, publics ou privés ou dans leurs dépendances; conduite de moteur, vehicules et engins mécaniques; graissage, nettoyage, visite ou réparation des machines; manutention ou emploi des matières explosives, irritantes, corrosives ou vénéneuses; travail des abattoirs; extraction de minerais, stériles, matériaux et déblais dans les mines, minières et carrières ainsi que dans les travaux de terrassement; etc.

Toutefois, en vertu de l'article 7 de l'arrêté no 006 de 1986, les jeunes travailleurs de plus de 16 ans peuvent être occupés à certains types de travaux dangereux.

Sources: Art.6 & 7 de l'Arrêté n° 006 fixant les conditions d'emploi des jeunes travailleurs ainsi que la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auxquels s'applique l'interdiction, 1986.



12/13 Travail Forcé/Servile

Conventions de l'OIT

Travail forcé: Convention 29 (1930)

Abolition du travail forcé: Convention 105 (1957)

Le travail forcé est le travail que l'on doit exécuter sous la menace de punition: perte de salaires, licenciement, harcèlement ou violence, même châtiment corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

La République centrafricaine a ratifié les Conventions 29 et 105.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sauf pour certaines exceptions, le travail forcé ou obligatoire (exécuté sous la menace de punition et que vous n'auriez pas pu faire de gré) est interdit.

Les employeurs doivent vous permettre de chercher du travail ailleurs. Si c'est le cas, vous ne devez pas faire l'objet de réduction de salaire ou de menace de licenciement. (Le droit international considère le cas inverse comme du travail forcé).

Si le totale des heures de travail, y compris les heures supplémentaires dépassent 56 heures par semaine, le travailleur est considéré comme travaillant dans des conditions de travail inhumaines.



Réglementations sur le travail forcé:

- Constitution de la République Centrafrique, 2016
- Code du Travail, 2009

Interdiction du travail forcé et obligatoire

Le travail forcé ou obligatoire est une pratique prohibée et punie par la loi. Conformément au Code du Travail, cette pratique est interdite de façon absolue sur toute l'étendue de la République forcé Centrafricaine. Le travail obligatoire désigne, en effet, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour leguel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. L'interdiction de toute forme de travail forcé est donc de mise notamment en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique; en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé certaines opinions politiques, syndicales et religieuses ou manifesté leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique; en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la maind'œuvre à des fins de développement économique ; en tant que mesure de discipline du travail ; en tant que mesure discrimination raciale. sociale. nationale ou religieuse ; en tant que sanction pour avoir participé à des grèves.

Le Code Pénal punit le travail forcé ou obligatoire par une peine des travaux forcés à temps.

Sources: Article 3 & 7 du Code du Travail, 2009; Art. 151 du Code pénal, 2010

Liberté de changer d'emploi et droit de démissionner

La Constitution Centrafricaine garantit à tous le droit au travail. La résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ainsi, le Code du travail prévoit qu'en l'absence de convention collective ou si la question du préavis n'est pas traitée dans la convention, la période de préavis se présente comme suit:

- huit (8) jours pour les travailleurs payés à l'heure, à la tâche, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine;
- un (1) mois pour les travailleurs payés au mois ;
- deux (2) mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;
- trois (3) mois pour les cadres.

Le préavis commence à courir un jour franc après la date de notification du licenciement ou de la démission.

De plus, en vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée de préavis, d'un (01) jour de liberté par semaine pris à son choix globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

Pour plus d'information à ce sujet, referezvous à la section sur la sécurité de l'emploi.

Sources: Art. 09 de la Constitution, 2016; Arts.148 & 149 du Code du Travail, 2009

Conditions inhumaines de travail

La durée du travail hebdomadaire des employés travaillant au temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante



(40) heures par semaine pour tous les établissements non agricoles publics ou privés soumis au Code du Travail. Cependant, durée hebdomadaire la prévue, pour les établissements agricoles et assimilés, est de quarante huit (48) heures. La loi ne prévoit pas de manière explicite une durée maximale hebdomadaire puisqu'il autorise d'heures supplémentaires l'exécution donnant lieu à une majoration de salaire de 20% pour les heures effectuées de la 49ème heure à la 56ème heure, et de 40 % pour les heures effectuées au-delà de la 56ème heure.

Pour plus d'informations à ce sujet, référez-vous s'il vous plaît à la section sur les indemnités.

Sources: Articles 248 & 249 du Code du Travail, 2009; Art. 17 de l'Arrêté n° 004-MFPTSSFP-CAB-DGTEFP-DERE-SER du 24 septembre 1991 déterminant les conditions générales du travail et fixant les classifications et les salaires de base des travailleurs en l'absence des conventions collectives.

WageIndicator.org

13/13 Syndicats

Conventions de l'OIT

Liberté d'association et protection du droit d'association: Convention 87 (1948) Droit d'association et de négociation collective: Convention 98 (1949)

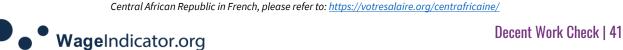
La République centrafricaine a ratifié les Conventions 87 et 98.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les syndicats ont le droit de négocier avec les employeurs sur les termes de l'emploi sans entraves. La liberté du syndicat à négocier avec les employeurs pour tenter de conclure des conventions collectives est protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour gérer les plaintes des syndicats relatives à la violation de ce principe).

La liberté d'association signifie la liberté d'adhérer à un syndicat. Cette liberté est une partie fondamentale des droits de l'homme. Les employés ne peuvent pas être désavantagés lorsqu'ils sont actifs dans le syndicat en dehors des heures de service.

Les travailleurs ont le droit d'aller en grève pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Ce droit est secondaire et le corolaire du droit d'association prévu dans la Convention 87 de l'OIT.



The text in this document was last updated in December 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in

Réglementations sur les droits syndicaux:

- Constitution de la République Centrafricaine. 2016
- Code du Travail, 2009

Liberté de rejoindre et de former un syndicat

Conformément à la Constitution, le droit syndical est garanti et s'exerce librement dans le cadre des lois qui le régissent. De plus, tout travailleur peut adhérer au syndicat de son choix et défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale.

Ainsi, le Code du Travail autorise les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à la fabrication des produits déterminés ou la même profession libérale de constituer librement un syndicat professionnel.

En outre, tout travailleur, qu'il soit national ou étranger, résident légal, a le droit d'adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession et des secteurs géographiques qu'il détermine.

L'objet des syndicats professionnels est exclusivement l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes ou entreprises visées par leurs statuts.

La loi reconnait également que les syndicats professionnels régulièrement constitués, peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. Ils peuvent librement s'unir et former des fédérations professionnelles, des unions préfectorales ou régionales, des confédérations ou centrales syndicales nationales de leur choix et s'affilier à des organisations syndicales internationales de travailleurs et d'employeurs.

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts, le règlement intérieur et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction en triple exemplaire contre accusé de réception à l'Inspection Régionale du Travail du ressort.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat doivent être portés à la connaissance des mêmes autorités dans les mêmes formes et conditions que celles prévues dans ce Code.

Les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leurs père, mère ou tuteur.

Sources: Article 10 de la Constitution de la République Centrafricaine, 2016; Articles 15, 16, 17, 19, 20, 26, 48 du Code du travail, 2009

Liberté de négociation collective

En vertu du Code du Travail, la convention collective est un accord entre partenaires sociaux qui relève du droit des travailleurs à la négociation collective. Elle a, en conséquence, pour corollaire le droit du salarié de s'organiser librement en syndicat pour la



défense collective de leurs intérêts par la voie de la négociation collective.

Le droit syndical s'exerce dans toutes les entreprises ou établissements, quels que soient leur forme (publics ou privés) et leur objet. C'est un droit qui s'exerce en tout lieu où se trouve un salarié, dans le respect des droits et libertés garantis par la loi du 29 janvier 2009 et la constitution de 2016. C'est ainsi que lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément dispositions aux législatives du Code du Travail.

La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Toutefois, elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public.

Par ailleurs, les conventions collectives susceptibles d'être étendues obligatoirement comprennent dispositions concernant: le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs; les salaires applicables par catégories professionnelles; les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires du travail de nuit et des jours non ouvrables; la durée de la période d'essai et celle du préavis; le régime juridique applicable aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, aux délégués des comités d'hygiène, de sécurité et aux délégués des comités d'entreprises; la procédure de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la convention collective; les modalités d'appréciation du principe de l'égalité de rémunération pour les femmes, les

enfants et les handicapés; les congés payés notamment la fixation de leur durée pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi; l'interdiction du harcèlement sexuel sur les lieux du travail, tel que prévu et puni par le Code pénal centrafricain.

La Convention collective est conclue pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée et ne peut ne peut pas excéder 5ans si elle est conclue pour une durée déterminée. Au terme de la convention à durée déterminée, celle-ci continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée. La convention doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée.

Le Conseil National Permanent du Travail institué auprès du Ministre en charge du travail est un organe de dialogue social tripartite regroupant à la fois les représentants des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs.

Il est chargé d'émettre des avis sur les questions concernant le travail, l'emploi, l'orientation, la formation professionnelle. le placement, mouvements de main d'œuvre, l'amélioration des conditions matérielles et morales des travailleurs, la sécurité sociale, la santé et la sécurité au travail; faire des recommandations sur la législation et la réglementation dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la prévoyance.

La Constitution Centrafricaine prévoit un Conseil Économique et Social. Le Conseil est obligatoirement consulté sur tout plan au tout projet de loi de programme d'action à caractère économique, social ou culturel, relevant du domaine de sa compétence. De sa propre initiative, le Conseil Économique et Social peut formuler des recommandations ou appeler l'attention du Président de la République ou du Gouvernement sur les réformes qui lui paraissent opportunes sur les questions qui sont de sa compétence.

Le Conseil Économique et Social donne son avis sur toutes propositions et tous projets de loi, d'ordonnances et de décrets ainsi que sur toutes mesures nécessaires au développement économique, social et culturel de la République qui lui sont soumis. Il peut être chargé de toute étude d'ordre économique, social et culturel. Une loi organique détermine l'organisation et le fonctionnement du Conseil Économique et Social et le mode de désignation de ses membres.

Source: Articles 97 & 98 de la Constitution Centrafricaine, 2016; Articles 12, 13, 197, 199, 203, 211, 337, 338 du Code du Travail, 2009

Droit de grève

Le droit de grève est garanti et s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent et ne peut en aucun cas porter atteinte ni à la liberté du travail, ni au libre exercice du droit de propriété.

La grève est définit comme un arrêt de travail concerté et collectif décidé par tout ou partie des travailleurs en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Avant de faire recours à la grève, un notamment préalable est reauis l'obligation de donner un préavis de grève. Ainsi, le préavis de grève est déposé par les représentants des travailleurs en conflit auprès de la direction de l'entreprise, l'établissement ou des unions patronales du secteur ou branche d'activité, huit (80)iours ouvrables avant déclenchement de la grève. Il doit préciser les motifs de recours à la grève, les revendications formulées ainsi que le lieu, la date et l'heure du début et la durée limitée ou non de la grève envisagée.

Le préavis doit, à peine de nullité, être notifié dans le même délai à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort. Par ailleurs, le préavis ne fait pas obstacle à la négociation en vue du règlement du conflit. La négociation entamée suspend le délai de préavis.

Toutefois, l'interdiction d'exercer le droit de grève s'étend notamment sur la grève dont le motif est différente de celui défini par la loi en vigueur ; la grève déclenchée en violation du respect du préavis; la grève avec violence, voie de fait, menaces et attitudes intimidantes dans le but de porter atteint à l'exercice du droit de propriété et à la liberté de travail; la grève intervenue en cours de négociation collective; la grève déclenchée en violation des consignes de service minimum.

C'est ainsi que, pendant la grève, un service minimum obligatoire est requis pour certaines entreprises en raison de leur utilité sociale ou de leur spécificité. Sur ce, il est prévu une liste des entreprises concernées et les modalités de la mise en œuvre du service minimum

qui sont déterminées par arrêté du Ministre en charge du Travail, après avis du Conseil National Permanent du Travail. Il convient de signaler également que les heures ou les journées de travail perdues pour cause de grève illicite ne donnent pas lieu à rémunération.

La grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au travailleur. Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux. De même, la loi dispose que tout licenciement prononcé en violation du présent article est nul de plein droit.

Source: Art. 10, al. 3 de la Constitution Centrafricaine; Arts 377-383 du Code du Travail, 2009

WageIndicator.org

Questionnaire sur le travail décent

Vérification

DecentWorkCheck Repblique Centraf est un produit de WageIndicator.org et www.votresalaire.org/centrafricaine/

7	6	ь
١	S	٧,

signifie que la réglementation nationale est OK

signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

01.	/13Travail et Salaires	NR	Yes	No
1.	Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux	•		
2.	Je perçois régulièrement mon salaire			
02	/13Indemnités			
3.	J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires (Le taux d'heures supplémentaires est fixé a un niveau supérieur)	•		
4.	Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées			
5.	J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire	e		
6.	Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues	•		
03	/13Congé Annuel et Vacances			
7.	De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*	•	12	□ 3 □ 4+
8.	Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles	•		
9.	J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine			
04	/13Sécurité de l'Emploi			
10.	On m'a remis une énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail	•		
11.	Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour			
	des tâches de nature permanente permanente permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)	•		
12.	Ma période d'essai est de 180 jours		_	_
13.	Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis	•		
14.	Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi		Ц	Ц
05	13Responsabilités Familiales			
15.	Mon employeur accorde un congé de paternité payé	•		
	ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant	e		П
16.	Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental ce congé est fourni une fois le congé de maternité et de paternité ont été épuisés. Il peut être pris par l'un des parents ou les deux		_	_
17.	Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités	e		
06	familiales grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité /13Maternité et Travail			
		<u></u>	Г	
18.	Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits			
19.	Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux			
20.	Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines			

^{* *} Dans la question 7, seulement 3 ou 4 semaines de travail est equivalent à "Oui"

21.	Au cours de mon congé de maternité, je reçois au moins les 2/3 de mon ancien salaire			
.22	Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences	•		
.23	J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité			
24.	Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant	•		
07/	13Santé et Sécurité			
25.	Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain	•		
26.	Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection			
27.	Mon employeur offre une formation de santé et de sécurité adéquate et veille à ce que les travailleurs connaissent les risques pour la santé et les différentes issues de secours dans en cas d'accident			
28.	Mon lieu de travail est visité par l'inspecteur du travail au moins une fois par an pour vérifier le respect de la législation sur mon lieu de travail			
08/	13Congé de Maladie, Prestations d'invalidité et d'accident de travail			
29.	Mon employeur prévoit des congés de maladie et je reçois au moins 45% de mon salaire pendant les 6 premiers mois de maladie	•		
30.	J'ai accès à des soins médicaux gratuits pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie ou de mon accident du travail	•		
31.	Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie			
32.	Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle	•		
09/	13Sécurité Sociale			
33.	J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans	•		
34.				
	Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations	•		
35.		e		
	obtenir certaines prestations	e		
35. 36.	obtenir certaines prestations Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins	e	_ 	
35. 36.	obtenir certaines prestations Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident	•		
35. 36.	obtenir certaines prestations Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident 13Traitement Equitable Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail	•		
35· 36. 10/	obtenir certaines prestations Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident 13Traitement Equitable Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination	•••••		
35. 36. 10/ 37. 38.	obtenir certaines prestations Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident 13Traitement Equitable Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail Je suis traité d'une manière juste en ce qui concernent les opportunités d'emploi	•••••		
35. 36. 10/ 37. 38.	obtenir certaines prestations Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident 13Traitement Equitable Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail Je suis traité d'une manière juste en ce qui concernent les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de			
35. 36. 10/ 37. 38.	obtenir certaines prestations Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident 13Traitement Equitable Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail Je suis traité d'une manière juste en ce qui concernent les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de Sexe/Genre		_	
35. 36. 10/ 37. 38.	obtenir certaines prestations Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident 13Traitement Equitable Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail Je suis traité d'une manière juste en ce qui concernent les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de Sexe/Genre Race		_	

^{*} Pour un score global positive à la question 39, vous devez avoir répondu «oui» à au moins 9 des choix

	Nationalité / Lieu de Naissance	•		
	Origine Sociale / Caste			
	Responsabilités familiales / Situation familiale			
	Âge			
	Invalidité / VIH-SIDA			
	Adhésion Syndicale et Activités Connexes			
	Langue	•		
	Orientation Sexuelle (homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle			
	Statut Matrimonial			
	Apparence Physique			
	Grossesse / Maternité	e		
.O .	Moi, en tant que femme , je peux travailler dans les mêmes secteurs que les hommes et avoir la liberté de choisir ma profession	•		
11/	13Enfants et Jeunes			
41.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits			
41. 42.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux	•		
42.		•		
42. 1 2/	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux 13Travail Forcé	•		
42. 12/ 43.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux 13Travail Forcé J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis	•		
42. 1 2/	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux 13Travail Forcé J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi	•		
42. 12/ 43.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux 13Travail Forcé J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis			
42. 12/ 43. 44.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux 13Travail Forcé J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent	9 9 9 9 9		
42. 12/ 43. 44.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux 13Travail Forcé J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine			
42. 12/ 43. 44. 45.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux 13Travail Forcé J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine 13/13Syndicats		_ 	
42. 112/ 43. 44. 45. 46.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux 13Travail Forcé J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine 13/13Syndicats J'ai un syndicat sur mon lieu de travail J'ai le droit d'adhérer à un syndicat sur mon lieu de travail		_ 	
42. 12/ 43. 44. 45.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux 13Travail Forcé J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine 13/13Syndicats J'ai un syndicat sur mon lieu de travail		_ 	

Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marqué OUI. Puis comparer votre score avec les valeurs du tableau ci-dessous



Centrafricane cumule 42 fois «oui» sur 49 questions liées aux normes internationales du travail

Si votre score est entre 1 et 18

Ce score est incroyable! Est-ce que votre employeur sait que nous sommes au 21e siècle? Demandez le respect de vos droits. S' il y a un syndicat actif dans votre entreprise ou dans votre secteur d'activité, rejoignez-le et demander de l'aide

Si votre score est entre 19 et 38

Comme vous pouvez le voir, il y a beaucoup matière à amélioration. Mais s'il vous plaît ne vous attaquer pas à tous ces problèmes à la fois. Commencez là où ça fait le plus mal. En attendant, informez votre syndicat ou WageIndicator de votre situation, afin qu'ils puissent vous aider à l'améliorer. Lorsque vous envoyez un e-mail, veuillez s'il vous plaît être précis concernant votre motif de plainte et si possible indiquer le nom de votre employeur. Essayez aussi de savoir si votre entreprise adhère officiellement à un code connu sous le nom de Responsabilité sociale des entreprises. Si elle y adhère, elle devrait être au moins à la hauteur des normes de l'OIT. Si votre entreprise ne se conforme pas à un tel code encore, elle le devrait. Beaucoup d'entreprises le font maintenant. Vous pourriez soulever cette question

Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur respect la plupart des lois et réglementations du travail en vigueur. Mais il existe toujours une certaine marge d'amélioration. Alors, la prochaine fois que vous parlez avec la direction de .vos conditions de travail, préparez vous bien et consultez ce DecentWorkCheck en tant que liste de contrôle